（人）

一般社団法人
日本電設工業協会　代表者　殿

拝　啓

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

厚生労働行政の運営につきましては、平素から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、応募者の基本的人権を尊重し、広く応募者に門戸を開くとともに、適性・能力に基づく採用選考を行う公正な採用選考システムの確立が図られるよう啓発を行っています。

現在、政府においては、ニッポン一億総活躍プランを取りまとめ、「あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会」の実現に向けて取り組んでいますが、その前提には、国民一人一人の人権が尊重され職業選択の自由が保障されることにより、各自の能力を活かすことのできる職業に就けること、即ち就職の機会均等の確保が不可欠です。

人権を取り巻く状況を見ますと、近年の情報化の進展に伴いインターネット上に様々な差別的な書き込みが行われるなどの変化が生じています。こうした状況を踏まえ、昨年の第192回臨時国会において、「部落差別の解消の推進に関する法律」（平成28年法律第109号）が成立し、国は、部落差別を解消するため、必要な教育・啓発を行うこととされました。

公正な採用選考システムの確立に向けては、従前より、職務に対する本人の適性・能力のみを基準とする採用選考を実施し、本人に責任のない事項などを把握しないよう、企業に対する啓発・指導に取り組んでいますが、その一方、面接等で「本籍・出生地」や「家族」に関することを聞かれるなど、就職差別につながるおそれのある不適切な事象も依然として発生している現状にあります。

こうした最近の動きも踏まえ、厚生労働省では、就職の機会均等が確保されるよう一層の啓発・指導に取り組んでまいります。

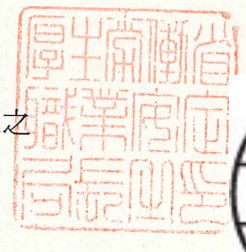
貴団体におかれましては、これら取組の趣旨を十分ご理解の上、貴団体傘下各企業において公正な採用選考が実施されますよう、またそのために企業内で大きな役割を担う公正採用選考人権啓発推進員の適切な配置、ハローワークの研修会への積極的な参加等により企業における就職の機会均等の取組が一層推進されますよう、格段の御配慮を賜りますことをお願い申し上げます。

末筆ながら、貴団体及び傘下各企業の益々の御発展をお祈り申し上げます。

敬　具

平成２９年２月２２日

厚生労働省職業安定局長
生　田　　正　之





公正な採用選考のために

募集・採用選考に当たっては、次の点を基本的な考え方として実施することが大切です。

「人を人として見る」
人権尊重の精神、すなわち応募者
の基本的人権を尊重する

募集に当たり
広く応募者に門戸を開く

応募者の
適性・能力のみを基準として
採用選考を行う

★　公正な採用選考を行うためには、応募者本人が職務遂行上必要な適性や能力をもっているかどうかを採用基準とし、適性・能力に関係ない事由（裏面の①～⑪の事項など）を応募条件や採用基準としないようにする必要があります。

★　事業主は、青少年の雇用の促進等に関する法律及びこれに基づく指針により、青少年の雇用機会の確保が図られるよう、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善等に努めなければなりません。

本籍、家族、思想・信条などの適性・能力に関係ない事項は、把握すること自体が、就職差別につながるおそれがあります。

★　適性・能力に関係のない事項（裏面の①～⑪の事項など）は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時において尋ねたりすれば、その内容は結果として採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

★　また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために本人が面接で実力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することにもなります。

★　労働者の募集を行う者等は、職業安定法及びこれに基づく指針により定められた範囲内で、求職者等の個人情報の収集・保管・使用をしなければなりません。

特に、応募用紙（エントリーシートを含む）と面接場面に注意しましょう。

★　応募用紙・エントリーシート（インターネット等による応募入力画面・用紙）や、面接場面では、応募者からさまざまなことがらを把握することになりますが、適性・能力に関係のない事項を記入・入力させたり、尋ねたりすることのないよう注意しましょう。

★　このため、応募用紙については、新規高卒予定者の場合は「全国高等学校統一応募用紙」を用います。その他の場合は、適性・能力に関係のない事項を含まない応募用紙やエントリーシートを用います。

★　また、応募者等から、戸籍謄（抄）本、住民票の写し、現住所の略図等、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書などの提出を求めないようにしましょう。

身元調査は、意図しなくても、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

採用選考時に配慮すべき事項

～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑪の事項について、応募用紙(エントリーシートを含む)に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

本人に責任のない事項の把握

① 本籍・出生地に関すること
② 家族に関すること(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
③ 住宅状況に関すること(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
④ 生活環境・家庭環境などに関すること

本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)の把握

⑤ 宗教に関すること
⑥ 支持政党に関すること
⑦ 人生観・生活信条などに関すること
⑧ 尊敬する人物に関すること
⑨ 思想に関すること
⑩ 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動に関すること
⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

採用選考の方法

⑫ 身元調査などの実施
⑬ 全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙)の使用
⑭ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

(注1) 戸籍謄(抄)本や本籍が記載された住民票(写し)を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

(注2) 現住所の略図等を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の身元調査につながる可能性があります。

(注3) ⑭は、通常、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書を提出させることを意味します。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク（公共職業安定所）